

PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN

¹ Amalia Purwaningsih, ² Betty Magdalena

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142
Telp. (0721) 700261, 781310
Email: bettymagdalena1969@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142
Telp. (0721) 700261, 781310
Email : amaliapur@gmail.com

ABSTRACT

Problems that occurred in PT. Bank Panin Bandar Lampung is less effective office promotion system and can be seen on the assessment of employee results in the period 2016 is still the low responsibility of employees to their duties. This study aims to determine whether there is influence seniority on a promotion of positions, to determine whether there is an influence of work performance on promotion positions, to determine whether there are influence seniority and job performance on promotion positions. The object of research taken is PT. Bank Panin Bandar Lampung. This type of research uses a quantitative approach with the assosiative method. Population in this research is all employees of PT. Bank Panin Bandar Lampung as many as 149 people. The sample in this research is as much as 99 respondents. Sempel sampling method is by using probability sampling by using technique stratified random sampling and simple random sampling. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis, t test, and F test. The results showed that the Seniority and Achievement of Work have a significant effect on Promotion Position on Employees PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Keywords — Seniority, Job Performance, Promotion, Learning theory, Panin Bank.

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi di PT. Bank Panin Bandar Lampung adalah kurang efektifnya sistem promosi jabatan dan dapat dilihat pada penilaian hasil kerja karyawan pada periode 2016 masih rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan, untuk mengetahui apakah ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, untuk mengetahui apakah ada pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Objek penelitian yang diambil adalah PT. Bank Panin Bandar Lampung. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan metode assosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung sebanyak 149 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 99 responden. Metode pengambilan sampel adalah dengan menggunakan probability sampling dengan menggunakan teknik stratified random sampling dan simple random sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Kata Kunci — Senioritas, prestasi kerja, promosi, teori pembelajaran, Bank Panin.

1. PENDAHULUAN

Promosi jabatan merupakan proses yang dilakukan secara aktif untuk memilih bakat untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing, Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Tetapi ada juga perusahaan yang tidak menggunakan senioritas, dimana senioritas tidak menjamin sepenuhnya prestasi kerja yang lebih baik.

Karyawan yang dipromosikan akan merasakan mendapat dukungan yang lebih besar dari organisasi dan atasan

mereka, serta harapan tentang karir mereka di masa depan akan lebih positif, salah satu perusahaan bank yang ingin mempertahankan karyawan yang terampil dan berkualitas dengan promosi jabatan adalah PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Dalam learning teori menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki masa kerja yang lama dan dianggap senior oleh rekan kerja maka karyawan tersebut sudah memiliki pengetahuan kemampuan kompetensi maka dapat meningkatkan prestasi kerja dan mendapatkan promosi jabatan.

Promosi jabatan yang ada pada PT. Bank Panin Bandar Lampung adalah pengalaman dalam dunia kerja, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, pandai bergaul, inisiatif dan kreatif. Di lihat dari sistem promosi jabatan yang sudah ada pada PT. Bank Panin Bandar Lampung, sistem ini belum terlaksana secara efektif untuk syarat kenaikan jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung. Tidak seluruh karyawan yang memenuhi syarat sistem promosi jabatan tersebut melainkan hanya beberapa karyawan yang sudah

memenuhi sistem promosi jabatan tersebut. Sering kali ditemukan karyawan yang sudah memenuhi sistem promosi jabatan tersebut adalah karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang lama pada PT. Bank Panin Bandar Lampung atau senior.

Kinerja pada karyawan PT. Bank Panin sudah baik namun kinerja tersebut tidak berpengaruh pada proses sistem promosi jabatan. Penyebab yang sering terjadi tidak efektifnya sistem promosi

jabatan ini adalah tanggung jawab karyawan pada pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan yaitu tidak tepat waktunya pekerjaan tugas, lalai dalam mengerjakan tugas, atasan yang jarang sekali mengontrol tugas para anak buahnya yang mengakibatkan ketidak seimbangan pada visi dan misi atau target perusahaan. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan rincian dan formasi jabatan yang telah dilakukan PT. Bank Panin Bandar Lampung :

Tabel 1
Rincian Jabatan dan Formasi Promosi Jabatan PT. Bank Panin Bandar Lampung Tahun 2016

	Akan di Promosikan Ke Divisi Lain	Kebutuhan	Realisasi
Teller	Supervisor Teller	6	4
Customer Service	Supervisor Customer Service	4	3
Account Officer	Kepala Marketing	5	4
Back Office	Supervisor Back Office	4	4
HRD	Pimpinan Cabang	3	2
Legal and CAAR	Konsultan Perusahaan	4	2
TOTAL		26	19

Sumber : Bank Panin KCU Lampung, 2016

Data di atas memperlihatkan bahwa pimpinan PT. Bank Panin Bandar Lampung telah mempromosikan beberapa karyawannya ke berbagai kantor cabang karena kebutuhan kantor cabang akan sumber daya yang berkualitas seperti karyawan *Teller* sebanyak 4 orang, dipromosikan untuk

memimpin *Supervisor Teller* yang ada dimasing-masing team sebanyak 4 orang. Landasan bagi PT. Bank Panin Bandar Lampung untuk mempromosikan karyawan berdasarkan pengalaman kerja serta kecakapan dalam bekerja.

Lambatnya pencapaian target *costumer* diduga karena kurang berjalannya pelaksanaan promosi jabatan yang seharusnya dilakukan 3 tahun sekali, namun PT. Bank Panin Bandar Lampung belum melaksanakan secara kongkrit, sehingga menimbulkan rasa jenuh karyawan dalam bekerja dan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bank Panin KCU Lampung berjumlah 149 orang.

Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya senioritas serta prestasi kerja, kedua aspek ini memiliki pengaruh terhadap program promosi jabatan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu (lama kerja) yang cukup sebagai dasar pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi. Kesuksesan

suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari tingkat senioritas karyawannya, dimana tingkat senioritas mengacu pada masa kerja seseorang di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi berarti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan di tempat bekerja.

Senioritas dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya ialah usia, masa kerja, dan pengalaman. Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung, masa kerja pegawai sudah relatif lama dan memiliki pangkat yang cukup tinggi, namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung diperoleh informasi mereka belum pernah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi meskipun memiliki kriteria untuk dipromosikan. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan data usia dan masa kerja pegawai pada PT. Bank Panin Bandar Lampung :

Tabel 2.
Masa Kerja Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	< 5 th	16
2	5 - 15 th	26
3	16 - 30 th	55
4	>30 th	52
TOTAL		149

Sumber : Bank Panin KCU Lampung, 2017

Data diatas menunjukan bahwa masa kerja karyawan dengan rentang waktu kisaran 16-30 tahun lebih dominan. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Bank Panin Bandar Lampung memiliki masa kerja yang relatif lama dan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditempat mereka bekerja.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan promosi jabatan. Hal tersebut dilaksanakan karena karyawan sebagai manusia biasa tidak lepas dari rasa ingin dihargai, dihormati, dan diperlakukan sebagaimana mestinya.

Tabel 3.
Penilaian Hasil Kerja Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung Tahun 2016

No	Aspek	Bobot (%)	Keterangan
1	Inisiatif	65	Baik
2	Kehadiran	79	Baik
3	Kerja Sama	70	Baik
4	Kuantitas Kerja	78	Baik
5	Kualitas Kerja	66	Baik
6	Tanggung Jawab	60	Cukup
7	Pemahaman terhadap Tugas	72	Baik
8	Penyesuaian Diri	64	Baik

Sumber : Bank Panin KCU Lampung, 2016

Data diatas menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung yang sangat rendah adalah pada aspek tanggung jawab yang berjumlah 60%. Perusahaan harus memiliki prestasi yang baik, kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel senioritas dan prestasi kerja. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Bank Panin Bandar Lampung dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja dengan memberikan promosi jabatan kepada para karyawannya.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Senioritas

Senioritas secara harfiah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Tampani (2016) diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman. Selain itu, dalam senioritas

tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang, menurut

Pendapat lain dari Manullang (2011) mengemukakan bahwa senioritas di samping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Menurut Simamora dalam Tampani (2016) senioritas dapat dianggap sebagai cara absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah- masalah dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama untuk promosi.

Hasibuan (2014) menemukan Indikator promosi, yaitu: 1) Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar. 2) Kecakapan, dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. 3) Kompetensi, pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai.

Data diatas menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung yang sangat rendah adalah pada aspek tanggung jawab yang berjumlah 60%. Perusahaan harus memiliki prestasi yang baik, kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel senioritas dan prestasi kerja. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Bank Panin Bandar Lampung dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja dengan memberikan promosi jabatan kepada para karyawannya.

Sampai pada titik tertentu, para karyawan pada umumnya menjadi lebih kompeten dipekerjaannya manakala mereka menimba pengalaman. Senioritas mengimbali karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun untuk menghasilkan produk dan jasa perusahaan.

Prestasi Kerja

Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan ada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Indikator prestasi kerja, yaitu: 1) Kualitas. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja. 2) Kuantitas. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. 3) Pelaksanaan Tugas. Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan. 4) Tanggung Jawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik

peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya serta perilaku kerjanya (Mangkunegara 2009)

Promosi Jabatan

Menurut Siagian dalam Tajuddin (2012) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* dan *Simple Random Sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung. Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin*. Maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 99 sampel. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian itu, yaitu: regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	R (korelasi)	R squares (koefisien determinasi)
Senioritas, Prestasi kerja	0,732	0,536

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017
Pada tabel 4, nilai koefisien korelasi (R) variabel (0,732). Koefisian determinasi sebesar 0,536 menunjukkan bahwa

Promosi Jabatan (Y) dipengaruhi oleh Senioritas (X1), dan Prestasi Kerja (X2) sebesar 53,6 % sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu

Tabel 5.

Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Nilai Regresi (B)
Constant	5,976
Senioritas	0,327
Prestasi Kerja	0,518

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Hasil dari uji regresi linear berganda menyatakan bahwa senioritas akan meningkatkan kesempatan karyawan mendapatkan promosi jabatan sebesar

35,8%. Sedangkan, prestasi kerja akan meningkatkan kesempatan karyawan mendapatkan promosi sebesar 51,8%.

Tabel 6.

Senioritas (X1) terhadap Promosi jabatan (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Senioritas	7,661	1,660	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 7,661. Dengan demikian t_{Hitung} 7,661 > t_{Tabel} 1,660 dan nilai sig (0,000) < 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Senioritas (X1)

secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Tabel 7
Prestasi Kerja (X₂) terhadap Promosi jabatan (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Prestasi Kerja	8,856	1,660	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 8,856. Dengan demikian t_{Hitung} 8,856 > t_{Tabel} 1,660 dan nilai sig (0,000) < 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Tabel 8
Senioritas (X₁) dan Prestasi Kerja (X₂) terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Senioritas dan Prestasi Kerja	55,541	3,09	F _{hitung} > F _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel maka nilai $F_{Hitung} 55,541 > F_{Tabel} 3,09$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Senioritas (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Senioritas (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Senioritas terhadap promosi jabatan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya kecemburuan sosial. Seorang karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan biasanya akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang lebih lebih banyak meskipun berada di satu jabatan yang sama. Senioritas yang ada di perusahaan masih berpengaruh kuat dalam penentuan promosi jabatan meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator promosi jabatan. Senioritas juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan yang

ada di perusahaan, seperti penetapan kenaikan gaji kepada masing-masing karyawan akan berbeda. Hal ini didasari karena kenaikan gaji pada masing-masing karyawan menunjukkan perbedaan antara karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dengan karyawan yang baru bekerja di perusahaan. Pernyataan ini juga sesuai dengan pendapat Manullang (2011) bahwa penetapan kenaikan gaji juga merupakan suatu alat dalam pengambilan keputusan untuk tindakan promosi.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Prestasi Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X_1) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan. Pengaruh Prestasi Kerja ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (2014) Prestasi Kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan

akan di promosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Senioritas (X1) dan Prestasi Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Senioritas terhadap promosi jabatan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya kecemburuan sosial. Senioritas yang ada di perusahaan masih berpengaruh kuat dalam penentuan promosi jabatan meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator promosi jabatan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X1) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Senioritas (X1) dan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X2) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin efektif dan meningkatnya Senioritas dan Prestasi

Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan, begitu juga sebaliknya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Senioritas diukur melalui total masa kerja, pengalaman kerja dan masa kerja menduduki jabatan berpengaruh pada promosi jabatan.
2. Prestasi Kerja diukur dengan taat pada peraturan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, siap menerima resiko dan memiliki mental yang baik, serta siap bereaksi atas pengalaman kerjaberpengaruh pada Promosi Jabatan.
3. Saat diuji bersama-sama maka menghasilkan variabel Senioritas dan variabel Prestasi Kerja berpengaruh pada Promosi Jabatan.

Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran peneliti kepada PT. Bank Panin Bandar Lampung adalah: Pimpinan PT. Bank Panin Bandar Lampung sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berkinerja bagus dan mempunyai prestasi yang cukup untuk sehingga para karyawan akan bersikap loyal kepada perusahaan misalnya tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan tersebut.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada pihak yang telah membantu pelaksanaan kegiatan ini yaitu Bank Panin KCU Lampung, dewan editor jurnal bisnis darmajaya. Sehingga terselesaikan laporan akhir dan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M 2008, *'Manajemen Sumber Daya Manusia'*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.

Hasibuan, M 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia'*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.

Hasibuan, M 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia'*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.

Hasibuan, M 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia'*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.

Lupiyoadi, R 2015, *Praktikum Metode Riset Bisnis'*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta. Indonesia.

Mangkunegara, PA 2009, *'Manajemen Sumber Daya Manusia'*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, Indonesia.

Manullang, M & Manullang, M 2011, *'Manajemen Sumber Daya Manusia'*, BPFE, Yogyakarta, Indonesia.

Sugiyono, 2012, *'Metode Penelitian Bisnis'*, Bandung. Alfa Beta.
Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfa Beta.

Sunyoto, D 2015, *'Manajemen Sumber Daya Manusia'*, Caps Publishing, Jakarta, Indonesia.

Tajuddin, JS 2012, *'Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep'*,

Skripsi S1, Universitas
Hasanudin, Makasar, Indonesia.

Tampani, R 2016, 'Pengaruh Senioritas
dan Prestasi Kerja Terhadap
Promosi Jabatan pada Karyawan
TVRI Lampung', Skripsi S1,
Universitas Lampung, Lampung,
Indonesia.